

แผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

จำนวน ๑๑ แผนงาน

สรุปผลคะแนนแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

มิติ	ค่าน้ำหนักของมิติ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐	๒๐.๐๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕	๑๕.๐๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕	๒๕.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕	๑๕.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๕	๒๔.๐๐
รวม	๑๐๐	๙๙.๐๐

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและเหมาะสมกับ บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	หน่วยงานในกรมฯ มี อัตรากำลัง ที่เหมาะสม กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๑. แผนอัตรากำลังและ แผนสรรหาบุคลากร ของกรมฯ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	กกจ. (คณะทำงานศึกษาสภาพ กำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับ ระบบราชการ ๔.๐)	ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์ สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๗.๐๐
	กรมฯ มีโครงสร้างที่ เหมาะสมกับบริบทที่ เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๒. แผนปรับปรุง โครงสร้างกรมฯ	กพร. และ กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง)	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง โครงสร้างกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๗.๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้า ในอาชีพทุกตำแหน่ง	มีแผนเส้นทางสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพทุกตำแหน่งหลัก ของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๓. แผนสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	คณะทำงานจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ แผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ	ระดับความสำเร็จของการติดตามและ ประเมินผลการใช้แผนสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๓.๐๐
		๔. แผนสืบทอด ตำแหน่ง	คณะทำงานจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ แผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ	ระดับความสำเร็จของการติดตามและ ประเมินผลการใช้แผนสืบทอดตำแหน่งของ กรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๓.๐๐
คะแนนรวม มติที่ ๑						๒๐.๐๐

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและ การสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	มีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕. แผนการจัดทำฐานข้อมูล นักวิจัยของกรมฯ	กกจ. (กลุ่มทะเบียนประวัติ และข้อมูลบุคคล)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูล นักวิจัยของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๗.๕๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของบุคลากร	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ ตามกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๖. แผนการสื่อสารและ สร้างความเข้าใจ หลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กกจ. (คณะทำงานจัด ประชุมชี้แจงการ พัฒนาระบบบริหาร และการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและ การจัดสัมมนาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน กกจ.)	ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและ สร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๗.๕๐
					คะแนนรวม มติที่ ๒	๑๕.๐๐

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็น มืออาชีพ ท้นต่อการ เปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๗. แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่ เปลี่ยนแปลง	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับ ภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๖.๒๕
		๘. แผนพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่ รัฐบาลดิจิทัล	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อ ปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๖.๒๕
	บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๙. แผนพัฒนารายบุคคล	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๑๒.๕๐
					คะแนนรวม มิติที่ ๓	๒๕.๐๐

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใส และ เป็นไปตามระบบคุณธรรม	มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑๐. แผนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	ศปท.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๑๕.๐๐
					คะแนนรวม มติที่ ๔	๑๕.๐๐

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความผูกพัน ต่อองค์กร	บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ ใน การสร้างสรรค์และ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากรของ กรมฯ	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการและ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)	๕	๒๐.๐๐
				ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	๔	๔.๐๐
				คะแนนรวม มิติที่ ๕	๒๔.๐๐	

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๙.๐๐

แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการศึกษาสภาพกำลังคน การสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อวางแผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ ให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ศึกษาอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)</p> <p>๒. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑ คะแนน ศึกษาอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)</p> <p>๒ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓ คะแนน จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>๑. ศึกษาอัตรากำลังของกรมฯ และสำรวจตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) เพื่อจัดทำแผน</p> <p>๒. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๗๕๒ ลงวันที่ ๒๘ พ.ย. ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานทบทวนข้อมูลแบบวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และคณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ความจำเป็นในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรยุคใหม่</p> <p>๓. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการเกษตรยุคใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) น.เกษตร กวป. ปริญญาโท โรคพืช ๒) น.โรคพืช กวป. ปริญญาโท โรคพืช ๓) น.วิทยาศาสตร์ กวป. ปริญญาตรี เคมี ๔) - ๕) น.เกษตร ศวส.ยะลา ปริญญาโท พืชสวน/ปรับปรุงพันธุ์พืช ๖) น.เกษตร ศคย.สุราษฎร์ธานี ปริญญาโท พืชไร่/ปรับปรุงพันธุ์พืช ๗) น.กีฏวิทยา สอพ. ปริญญาตรี กีฏวิทยา 	<p>กกจ. (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)</p>
<p>๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนและดำเนินการตามแผน</p>	<p>๔ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน</p>	<p>๔. กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการเกษตรยุคใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๗ ตำแหน่งตามหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๗/๓๕๕ ลงวันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๒ และดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนแล้ว</p>	
<p>๕. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน</p>	<p>๕ คะแนน ติดตามผลการดำเนินการตามแผน</p>	<p>๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๔๘๐ ลว. ๗ ต.ค. ๒๕๖๓ รายงานผลดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การ รอบ ๑๒ เดือน ส่ง กพร. แล้ว</p>	

แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ทบทวนคณะทำงานแบ่งส่วนราชการของกรม และคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงการแบ่งส่วนราชการ</p> <p>๒. ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑ คะแนน ทบทวนคณะทำงานแบ่งส่วนราชการของกรม และคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงการแบ่งส่วนราชการ</p> <p>๒ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p style="text-align: center;">คะแนนที่ได้ = ๔</p> <p>๑. ทบทวนองค์ประกอบคณะทำงานแบ่งส่วนราชการของกรมฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๓ ลงวันที่ ๘ มี.ค. ๒๕๖๒ และกรมฯ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ ที่ ๖๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในของกรมฯ</p> <p>๑.๒ ที่ ๖๔๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างของกรมฯ</p> <p>๒. ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ ดังนี้</p> <p>๒.๑ ประชุมหารือกับหน่วยงานในกรมฯ เพื่อวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรมฯ และทบทวนงานที่สามารถถ่ายโอนให้เอกชนหรือภาคส่วนอื่น เมื่อวันที่ ๘ ก.ค. ๒๕๖๒</p> <p>๒.๒ ประชุมหารือกับสำนักงาน ก.พ.ร. กกย. กวม. กกจ. และ กพร. เมื่อวันที่ ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๓ เพื่อชี้แจงคำขอการแบ่งส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๓ ลงวันที่ ๘ มี.ค. ๒๕๖๒ โดยให้ กกย. กวม. จัดทำข้อมูลการขอตั้งกองใหม่เพิ่มเติมตามข้อคิดเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. และได้ส่งข้อมูลให้สำนักงาน ก.พ.ร. ตรวจสอบแล้ว</p> <p>๒.๓ จัดทำข้อมูลชี้แจงสาเหตุที่ขอปรับปรุงตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. และข้อเสนอ One in - X out เพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนเสนอคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างของกรมฯ พิจารณา</p>	<p>กพร. และ กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. จัดทำร่างอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการแบ่งงานภายใน รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในกรมฯ</p>	<p>๓ คะแนน จัดทำร่างอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการแบ่งงานภายใน รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในกรมฯ</p>	<p>๓. จัดทำร่างอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการแบ่งงานภายในของ กองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช และ กองควบคุมยาง</p>	
<p>๔. จัดอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่</p>	<p>๔ คะแนน จัดอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่</p>	<p>๔. จัดอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของ กองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช และ กองควบคุมยาง</p>	
<p>๕. เสนอกรมฯ พิจารณา</p>	<p>๕ คะแนน เสนอกรมฯ พิจารณา</p>	<p>๕. เสนอกรมฯ พิจารณาการจัดทำข้อเสนอเพื่อขอปรับโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลเข้าร่วมประชุมหารือทบทวนบทบาทภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงฯ กับผู้ช่วยปลัดกระทรวงฯ</p>	

แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ ที่ประกาศใช้แล้ว ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการศูนย์/หัวหน้าด้านตรวจพืช/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ของตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p>	<p>๑ คะแนน สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>๑. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในกรมฯ ดังนี้</p> <p>๑.๑ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๒๘ ลงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒ แจกเวียนแผนสร้างความก้าวหน้าตำแหน่ง ผอ.กลุ่ม/ผอ.ศูนย์/หัวหน้าด้าน/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๒</p> <p>๑.๒ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๙๒/ว ๖๓๐ ลงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒ แจกเวียนแผนสร้างความก้าวหน้าตำแหน่ง ผอ.กอง/สถาบัน/สำนัก และ ผชช. ที่ปรับปรุง</p> <p>๑.๓ นำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเผยแพร่ในเว็บไซต์ กกจ.</p> <p>๑.๔ การบรรยายความรู้ เรื่อง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ โดย ผชช.สิริกุล ผ่องใส</p>	<p>คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ</p>
<p>๒. ติดตามและประเมินผลในการใช้แผนฯ</p>	<p>๓ คะแนน ติดตามและประเมินผลในการใช้แผนฯ</p>	<p>๒. ติดตามและประเมินผลการใช้แผนฯ โดยจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๙๒/ว๓๕๔ ลงวันที่ ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๓ เวียนให้ผู้อำนวยการระดับกองตอบแบบสำรวจภายในวันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๓</p>	
<p>๓. สรุปเสนอกรมฯ</p>	<p>๕ คะแนน สรุปเสนอกรมฯ</p>	<p>๓. สรุปผลสำรวจความคิดเห็น ดังนี้</p> <p>๓.๑ เหมาะสมแล้ว ๑๕ คน</p> <p>๓.๒ ให้ปรับปรุง ๘ คน</p> <p>และ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๑๘๙ ลว. ๒๖ ส.ค. ๖๓ เสนอกรมฯ เพื่อทราบแล้ว</p>	

แผนงานที่ ๔ แผนสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การติดตามและประเมินผลการใช้แผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาผู้มีศักยภาพตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p> <p>๒. ติดตามและประเมินผลการใช้แผนฯ จากหน่วยงาน</p> <p>๓. สรุปเสนอกรมฯ</p>	<p>๑ คะแนน สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p> <p>๓ คะแนน ติดตามและประเมินผลการใช้แผนฯ จากหน่วยงาน</p> <p>๕ คะแนน สรุปเสนอกรมฯ</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>๑. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในกรมฯ ดังนี้</p> <p>๑.๑ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๒๙ ลงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๒ แจ้งเวียนแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๒</p> <p>๑.๒ นำแผนสืบทอดตำแหน่งเผยแพร่ในเว็บไซต์ กกจ.</p> <p>๑.๓ การบรรยายความรู้ เรื่อง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ โดย ผชช.สิริกุล ผ่องใส</p> <p>๒. ติดตามและประเมินผลการใช้แผนฯ โดยจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง และ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๙๒/ว๓๕๔ ลงวันที่ ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๓ เวียนให้ผู้อำนวยการระดับกองตอบแบบสำรวจภายในวันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๓</p> <p>๓. สรุปผลสำรวจความคิดเห็น ดังนี้</p> <p>๓.๑ เหมาะสมแล้ว ๒๐ คน</p> <p>๓.๒ ให้ปรับปรุง ๓ คน</p> <p>และ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๑๘๙ ลว. ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๓ เสนอกรมฯ เพื่อทราบแล้ว</p>	<p>คณะทำงานจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่ง ของกรมฯ</p>

แผนงานที่ ๕ แผนการจัดทำฐานข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การนำข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ มาเชื่อมโยงกับข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. จัดทำระบบข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ ที่เชื่อมโยงกับข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๓. สื่อสารสร้างการรับรู้และเผยแพร่การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล</p> <p>๔. ติดตามการใช้ประโยชน์</p> <p>๕. สรุปผลและปรับปรุง</p>	<p>๑ คะแนน จัดทำระบบข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ ที่เชื่อมโยงกับข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๒ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๓ คะแนน สื่อสารสร้างการรับรู้และเผยแพร่การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล</p> <p>๔ คะแนน ติดตามการใช้ประโยชน์</p> <p>๕ คะแนน สรุปผลและปรับปรุง</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>๑. นำข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ และข้อมูลงานวิจัยของกรมฯ มาจัดทำระบบข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ ที่เชื่อมโยงกับข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๒. กรมฯ เห็นชอบระบบข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ ที่เชื่อมโยงกับระบบวิจัย และคู่มือการใช้งานฐานข้อมูลนักวิจัยบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๓-๔ กกจ. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว๔๐๘ ลงวันที่ ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๓ แจ้งเวียนการเผยแพร่ฐานข้อมูลนักวิจัยบุคลากรของกรมฯ ทางระบบออนไลน์เพื่อใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว รวมทั้งหากมีข้อเสนอแนะให้แจ้ง กกจ. ภายในวันที่ ๔ ก.ย. ๖๓</p> <p>๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว๔๐๘/กทป.๙๒ ลงวันที่ ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๓ สรุปผลการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ หน่วยงานในสังกัดกรมฯ ไม่มีข้อเสนอแนะประการใดในการ ให้ ผอ.กกจ. ทราบ</p>	<p>กกจ. (กลุ่มทะเบียนประวัติ และข้อมูลบุคคล) และ ศทส.</p>

แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร</p> <p>๒. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p>	<p>๑ คะแนน ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรมฯ รวมทั้งศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร</p> <p>๒ คะแนน จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓ คะแนน</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>๑. กกจ. มีคำสั่งที่ ๘/ ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ ม.ค. ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรมฯ รวมทั้งศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดทำแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อสำรวจความรู้ความเข้าใจในงานการเจ้าหน้าที่ โดยให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานตอบแบบสำรวจ ภายในวันที่ ๒๔ เม.ย. ๒๕๖๓ เพื่อสรุปและนำมาจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑.๒ จัดตั้งกลุ่ม Line เครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่ โดยมีผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานเป็นผู้เข้าร่วมกลุ่ม Line</p> <p>๒. จัดทำแผนสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย</p> <p>๒.๑ ประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ของ กกจ. ให้มากขึ้น และเพิ่มช่องทางการเข้าถึงคู่มือการปฏิบัติงาน โดยประชาสัมพันธ์พร้อมกันทั้งทางเว็บไซต์ กกจ. Facebook และกลุ่ม Line เครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒.๒ จัดทำคู่มือเพิ่มเติมตามความต้องการของผู้ตอบแบบสำรวจ ดังนี้</p> <p>ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒ เรื่อง (กลุ่มพัฒนาบุคคล)</p> <p>ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ เรื่อง (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ และกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผนดังนี้</p>	<p>กกจ. (คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	ดำเนินการตามแผน	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ของ กกจ. และเพิ่มช่องทางการเข้าถึงคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ จัดทำคู่มือเพิ่มเติมตามความต้องการของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้</p> <p>๑) การขออนุมัติตัวบุคคล กรณีข้าราชการเดินทางไปราชการ และการจัดการประชุมของทางราชการ ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๒๔</p> <p>๒) การขออนุมัติตัวบุคคล กรณีข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๙</p> <p>๓.๓ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๓๓๒ ลงวันที่ ๒ ก.ค. ๒๕๖๓ เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานภาพรวมของ กกจ. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทางกลุ่ม Line เครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่ Facebook และเว็บไซต์ กกจ.</p>	
๔. ติดตามและประเมินผล	๔ คะแนน ติดตามและประเมินผล	๔. ติดตามและประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสำรวจจากผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน ซึ่งมีระดับความรู้ความเข้าใจในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับมาก	
๕. สรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ	๕ คะแนน สรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ	๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๐๖๒ ลงวันที่ ๗ ส.ค. ๒๕๖๓ รายงานผลการดำเนินการตามแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ เสนอกรมฯ	

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การพัฒนากระบวนการปรับแนวคิด (Mindset) การพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย (Multi Skill) การเกษตรยุคใหม่ การสื่อสารในระดับสากล</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม</p> <p>๔. จัดฝึกอบรมตามแผนและติดตามและประเมินผล</p> <p>๕. สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>	<p>๑ คะแนน วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การพัฒนากระบวนการปรับแนวคิด (Mindset) การพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย (Multi Skill) การเกษตรยุคใหม่ การสื่อสารในระดับสากล</p> <p>๒ คะแนน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓ คะแนน พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม</p> <p>๔ คะแนน จัดฝึกอบรมตามแผนและติดตามและประเมินผล</p> <p>๕ คะแนน สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติการราชการของกรมฯ และวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒ - ๓ จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปี ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติการราชการของกรมฯ โดยมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแนวคิด พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานได้หลากหลายตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๔. กรมฯ อนุมัติแผนจัดฝึกอบรม จำนวน ๑๔ หลักสูตร ซึ่งดำเนินการจัดฝึกอบรมไปแล้ว จำนวน ๑๒ หลักสูตร ยกเลิกจำนวน ๒ หลักสูตร เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)</p> <p>๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๒๘๙ ลงวันที่ ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๓ สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>	<p>กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)</p>

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตาม
บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับ ข้าราชการและบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)	๑ คะแนน จัดทำแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตาม แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการ และบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)	คะแนนที่ได้ = ๕ ๑. จัดทำแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับ ข้าราชการและบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)
๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบ	๒ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ	๒. กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ จำนวน ๕ หลักสูตร	
๓. ดำเนินการตามแผน	๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน	๓. ดำเนินการจัดฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตาม แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ	
๔. ติดตามผลดำเนินการ	๔ คะแนน ติดตามผลดำเนินการ	๔. อบรมข้าราชการและบุคลากรกรมฯ แล้ว จำนวน ๔ หลักสูตร อีก ๑ หลักสูตร ได้ปรับแผนการฝึกอบรมเป็นปัจเจกนิเทศ ผู้เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๓	
๕. สรุปผลเสนอกรมฯ	๕ คะแนน สรุปผลเสนอกรมฯ	๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๒๘๙ ลงวันที่ ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๓ สรุปผล รายงานเสนอกรมฯ	

แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่</p> <p>๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินประสิทธิผลการพัฒนา</p> <p>๕. สรุปผลการพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ</p>	<p>๑ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p>๒ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p>๓ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p>๔ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p>๕ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p style="text-align: center;">คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>๑ - ๓ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๓ ม.ค. ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานดำเนินการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยให้ส่งรายงานการดำเนินการตามแบบฟอร์ม (ฉบับรายงาน) มาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓</p> <p>๔. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๒๐๙ ลงวันที่ ๗ เม.ย. ๒๕๖๓ แจ้งให้หน่วยงานติดตามและประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รอบ ๖ เดือนแรก และ ๖ เดือนหลัง เพื่อรายงานการดำเนินการตามแบบฟอร์ม IDP (ฉบับรายงาน) มาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓</p> <p>๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๔๙๘ ลงวันที่ ๙ ต.ค. ๒๕๖๓ รายงานผลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เสนอกรมฯ สรุปมีข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๒,๐๑๔ คน ได้รับการพัฒนาจำนวน ๑,๘๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๖</p>	<p>กกจ. (กลุ่มพัฒนารายบุคคล)</p>

แผนงานที่ ๑๐ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง แผนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกรมวิชาการเกษตร โดยมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. ทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑ คะแนน ทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	คะแนนที่ได้ = ๕ ๑. ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงเกษตรฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการฯ และทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ศปท.
๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตปี ๒๕๖๓	๒ คะแนน จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปี ๒๕๖๓	๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	
๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน	๓ คะแนน เสนอกรมฯเห็นชอบแผน	๓. กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปี ๒๕๖๓ แล้ว	
๔. ดำเนินการตามแผน	๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน	๔. ศปท. มีหนังสือที่ ๐๙๐๑.๑๘/ว ๑๘/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ ธ.ค. ๒๕๖๒ เวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน และให้รายงานผลการดำเนินงานราย ๖ เดือนและ ๑๒ เดือน	
๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร	๕ คะแนน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร	๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ และสรุปผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือนเสนอกรมฯ พร้อมทั้งได้รายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงฯ ทางอีเมลแล้ว	

แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ทบทวนแผนศึกษาวิเคราะห์ผล การดำเนินการของปีที่ผ่านมา และจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและ ความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอ กรมฯ พิจารณา</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ติดตามผลดำเนินการและสำรวจ ความพึงพอใจ</p> <p>๕. สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๑ คะแนน ทบทวนแผนศึกษาวิเคราะห์ผลการ ดำเนินการ และจัดทำแผน</p> <p>๒ คะแนน เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา</p> <p>๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔ คะแนน ติดตามผลดำเนินการและสำรวจ ความพึงพอใจ</p> <p>๕ คะแนน สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>	<p style="text-align: center;">คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>๑. นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ มาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรกรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p> <p>๒. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและ ความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ วันที่ ๒๖ ธ.ค. ๖๒ มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการคุณภาพชีวิตและความผูกพันบุคลากรกรมฯ ปี ๒๕๖๓ และเสนอกรมฯ เห็นชอบแผนแล้ว</p> <p>๓. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๒๑ ม.ค. ๒๕๖๓ เวียนหน่วยงานให้จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนา คุณภาพชีวิตและความผูกพันบุคลากรกรมฯ ประจำปี ๒๕๖๓</p> <p>๔. กกจ. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๔๘๐ ลว. ๓ ก.ย. ๖๓ เวียนหน่วยงานให้ ตอบแบบสำรวจออนไลน์ภายในวันที่ ๑๕ ก.ย. ๖๓ เพื่อประเมินผล ภายหลังจากที่หน่วยงานได้จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปี ๒๕๖๓</p> <p>๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๔๐๖ ลงวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๓ สรุปผล สำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๓ (Survey Online) เสนอกรมฯ</p>	<p>กกจ. (กลุ่มสวัสดิการและ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์) และทุกหน่วยงาน</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</p> <p>๑ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๖๐-๖๔.๙๙</p> <p>๒ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๖๕-๖๙.๙๙</p> <p>๓ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๗๐-๗๔.๙๙</p> <p>๔ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๗๕- ๗๙.๙๙</p> <p>๕ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๔</p> <p>ผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๓ (Survey Online) อยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ ๗๖.๗๒</p>	